## **NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2022**

## **PROCES VERBAL D’ACCORD**

**⮱ IL EST PREALABLEMENT EXPOSE CE QUI SUIT :**

Conformément aux articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail relatifs aux Négociations Annuelles Obligatoires (NAO), les Délégués Syndicaux ont été conviés à engager des négociations.

Selon le calendrier de négociations défini, des réunions se sont tenues aux dates suivantes :

* + 17 mars 2022 à 16h45
  + 24 mars 2022 à 16h00
  + 1 Avril 2022 à 16h00
  + 8 Avril 2022 à 16h00

Ceci étant rappelé, les parties constatent qu'elles ont pu aboutir à un accord au terme de cette dernière négociation qui a pris fin le 8 Avril 2022.

**⮱ CECI EXPOSE, IL EST ARRETE CE QUI SUIT :**

* **Article 1 : Champ d’application de l’accord**

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel de la Société, travaillant dans le cadre d’un contrat à durée indéterminée ou d’un contrat à durée déterminée.

* **Article 2 : Historique et dernier état des propositions respectives des parties**

**REMUNERATION ET PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE :**

**Proposition initiale du 17/03/2022 :**

**Syndicat 1 :**

Le délégué syndical dit qu’il y a une grosse attente des salariés, que l’entreprise a fait une progression de Chiffre d’affaire de 13%, et qu’il y a beaucoup de projet encours.

Demande de 100 € brut pour tous les salariés suite à l’inflation.

Une demande d’abonnement a été demandée.

**Syndicat 2 :**

3% pour les coefficients 700 à 750

4% pour les coefficients 800 et plus

**Direction**: La direction est très satisfaite de l’accord d’intéressement signé en 2021, qui permet de récompenser les salariés suivant les performances de l’entreprise. Cet accord va permettre, dans l’attente de la validation des résultats 2021, de distribuer une prime d’intéressement de 40 K€ aux salariés.

La direction propose dans le cadre des NAO de distribuer une augmentation de salaire équivalent à une enveloppe de 40 K€ à répartir entre les salariés avec les modalités à définir.

**Réponse aux propositions le 24/03/022 :**

**Direction :** La direction propose une augmentation équitable pour l’ensemble des salariés **de 50 € brut**.

**Syndicat 1** : Le délégué Syndical est pour l’augmentation de 50 €, mais fait une revendication de 70 €

**Syndicat 2**: le Délégué Syndical est en accord avec l’augmentation de 50 € car il est un coût conséquent pour la Société (entre 80 et 90 K€ d’augmentation de la masse salariale sur une année)

**Syndicat 3**: le Responsable de la section syndicale n’a pas pris la parole

**TEMPS DE TRAVAIL, QUALITE DE VIE, EGALITE H/F :**

**Proposition initiale du 17/03/2022 :**

**Syndicat 1 :** Respecter l’expression direct et collectif des salariés.

**Syndicat 2 :**  Faire des formations de management pour les chefs de service, chef d’équipe.

Avoir un suivi des formations, afin de voir si les formations sont en adéquations avec les demandes des salariés, et afin d’acquérir des connaissances sur les métiers de l’entreprise

**Direction** : En ce qui concerne la qualité de vie au travail, la direction s’engage à répondre aux différents points en proposant des actions concrètes.

**Réponse aux propositions le 24/03/022 :**

**Syndicat 1 :** demande d’achat de chaise selle a l’atelier Décoration

**Direction** : un engagement d’achat pour une chaise pour essai est fait. Il y aura une duplication d’achat de chaise si le concept est validé.

**Syndicat 1 :** demande d’un engagement de rangement en vrac sur la presse 29.

**Direction** : la direction va installer une sortie vrac sur la presse 29.

**Syndicat 1**: Demande d’achat de petits équipements qui pourrait améliorer le fonctionnement de l’atelier.

**Syndicat 2** : faire des formations management pour les chefs d’équipe d’atelier, soufflage et décoration, ainsi qu’aux chefs d’atelier soufflage et décoration

**Syndicat 2 :** Avoir un suivi de la formation en faisant intervenir le service Ressources Humaines à chaque réunion CSE

**Direction** : engagement sur l’organisation de réunions entre les opérateurs, les régleurs, les techniciens, chefs d’équipe, par le responsable atelier sur les petits équipements qui pourraient améliorer le fonctionnement de l’atelier.

**Direction** : La Direction s’engage sur les formations concernant le suivi en CSE et sur la mise en place de formation de management pour les managers (chef d’équipe et chef d’atelier) de la Société sur les douze prochains mois.

* **Article 3 : Les mesures pour une période à durée déterminée, les augmentations collectives**

Le salaire de base mensuel brut sera augmenté au 1er Avril 2022, de 50 euros.

Ces augmentations s’appliquent aux salariés présents à la signature du présent accord.

* **Article 4 : Les autres mesures à durée déterminée**
* Sur la durée du travail et l’aménagement des temps de travail, la délégation salariale n’entend pas formuler de propositions.
* Sur l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la délégation salariale n’entend pas formuler de propositions.
* Sur l’amélioration des conditions de travail :
* La Direction va installer une sortie vrac sur la presse 29.
* La Direction s’engage sur l’organisation de réunions entre les opérateurs, les régleurs, les techniciens, chefs d’équipe, par le responsable atelier sur les petits équipements qui pourrait améliorer le fonctionnement de l’atelier.
* La Direction s’engage à aborder les formations collectives et individuelles à chaque CSE et sur la mise en place de formation de management pour les managers (chef d’équipe et chef d’atelier) de la Société sur les douze prochains mois.
* **Article 5 : Les conditions de suivi de l’accord**

Le présent accord fera l’objet d’un suivi par le Comité Social et Economique dans le cadre de sa consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Lors de cette consultation, il sera dressé un état des lieux de suivi de l’accord.

En cas de besoin, des réunions complémentaires pourront être organisées.

Par ailleurs, un état d’avancement du déploiement de l’accord sera également présenté dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire.

* **Article 6 : Révision**

Le présent accord pourra faire l’objet, à tout moment, d’une révision dans les conditions fixées aux articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail. La révision peut porter sur tout ou partie du présent accord.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec demande d’avis de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites.

L’ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d’envisager l’éventuelle conclusion d’un avenant de révision.

L’éventuel avenant de révision conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et règlementaires se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu’il modifiera.

* **Article 7 : Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l’une quelconque des parties signataires sous réserve d’une notification préalable adressée aux autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

La dénonciation entrainera un préavis de trois mois conformément aux dispositions des articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du Code du Travail.

La partie qui dénonce l’accord est tenue de respecter les mêmes formalités de dépôt que celles prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2261-1 du Code du Travail au moment de la conclusion d’un accord collectif.

* **Article 8 : Durée, publicité et dépôt de l’accord** 
  1. **Application :**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions de l’accord conclu sont applicables à compter du 1er Avril 2022.

Au jour de son entrée en vigueur, le présent accord se substitue à toutes dispositions conventionnelles, pratiques ou usages antérieurs applicables au sein de la Société, dans les matières qu’il traite.

* 1. **Publicité et dépôt de l’accord :**

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives. Cette formalité sera effectuée par la remise d’un exemplaire de l’accord lors de sa signature, ou à défaut par remise en main propre, ou par lettre recommandée avec accusé de réception. Pour les organisations syndicales disposant d'une section syndicale dans l'entreprise, elle fera courir le délai de deux mois pour engager l’action en nullité prévue par l’article L.2262-14 du Code du travail.

Conformément à l’article D.2231-4 du Code du travail, le présent accord, sera déposé :

- auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud’hommes;

- sur le site <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures> :

* Une version intégrale et signée de l'accord au format.pdf,
* Une version publiable anonymisée au format .docx,
* Une copie du courrier électronique ou du récépissé ou d'un avis de réception daté de la notification du texte à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des Parties.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*